



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

El sector de la Seguridad Privada y su problemática laboral.

Autor/es

David Simorte Martin

Director/es

Jesús De Val Arnal

Facultad / Escuela

Facultad de Ciencias Sociales

Año

2019

Contenido

I. Resumen	3
II. Introducción	3
III. Objetivos	4
IV. Metodología	4
1.- El Sector de la Seguridad Privada en España.	5
2.- Los datos Económicos del Sector en España:.....	8
3.- La estructura de la Negociación Colectiva del Sector	11
3.1.1.- Descuelgue Salarial	13
3.1.2. El principio de correspondencia	155
4. La problemática en sus relaciones laborales	166
5. El sector de la seguridad privada y la contratación publica: El Gran problema del sector.	233
5.1. Acuerdo para la contratación publica	233
5.2. Las empresas piratas	244
V. Conclusiones	255
VI. Bibliografía	277
VII. Fuentes Legales.....	28

I. Resumen

Términos clave: Seguridad Privada, Convenio de Empresa, Descuelgue Salarial, Principio de Competencia y Empresas Piratas.

Este trabajo aborda la situación actual del Sector de la Seguridad Privada en España. En primer lugar, para contextualizar, se repasa el desarrollo histórico de este sector desde el Siglo XIX hasta la actualidad. A continuación, se analizan los datos macroeconómicos del sector.

Después de un análisis general del sector, se estudia la estructura de negociación colectiva, comparando las condiciones laborales del convenio sectorial con los convenios de empresa. También examinamos los pactos de descuelgue y el cumplimiento del principio de correspondencia de las unidades negociadoras.

La contratación de la Administración pública de los servicios de Seguridad nos lleva estudiar el choque de la LCSP con el LET y en último lugar la aparición de las denominadas empresas piratas.

This paper addresses the current situation of the Private Security Sector in Spain, first, to contextualize, the historical development of this sector is reviewed from the 19th century to the present. After, macroeconomic data of the sector is analyzed in order to contextualize the sector within the global economic situation.

After a general analysis of the sector, the collective bargaining structure is studied, comparing the labor conditions of the sector agreement with the company agreements. We also examine the opting out agreements and compliance with the correspondence principle of the negotiating units.

The contracting of the Public Administration of the Security services leads us to study the clash of the LCSP with the LET and ultimately the appearance of the so-called pirate companies.

II. Introducción

La figura del vigilante de seguridad está normalizada dentro de nuestra sociedad. Están presentes en diversas actividades empresariales y sociales. Estamos acostumbrados a su presencia, allí por donde vamos: en tiendas de ropa, discotecas, la universidad. Tratándose de un empleo con una reputación no muy alta, con fama de no estar muy bien remunerada, a menudo desempeñado por jóvenes que necesitan una retribución regular a medio plazo.

Pero más allá de la perspectiva desdibujada que tiene la sociedad de los trabajadores de este sector, se trata de un sector con una evolución a través de varios siglos, durante los cuales se han producido numerosos cambios significativos en dicho sector. Incluso sus funciones, han evolucionado sustancialmente.

Pero la realidad es que el sector de la seguridad privada es un sector al alza, dentro de nuestro país, en los últimos años y mediante el presente trabajo vamos a tratar la problemática de las relaciones laborales colectivas y con la contratación de sus servicios por las Administraciones Públicas de este sector.

III. Objetivos

La pretensión de este trabajo es describir y analizar los problemas del Derecho Laboral y la Contratación de la Administración en el Sector de la Seguridad Privada en España.

En primer lugar, observaremos la evolución de la Seguridad Privada como actividad económica dentro de las diferentes etapas económicas que ha atravesado España desde el final de la Dictadura de Francisco Franco. Es importante contextualizar con precisión, porque nos permitirá una mayor exactitud en el análisis actual del sector.

Estudiaremos la negociación colectiva del sector.

Examinaremos el tamaño del sector, mediante datos sobre el número de trabajadores que pertenecen a la seguridad privada y el número de empresas que existen, en el sector.

A continuación, estudiaremos las numerosas problemáticas que surgen en las relaciones laborales del sector.

Dentro del sector de la seguridad privada, también tienen un peso significativo la contratación por las Administraciones Públicas, por lo que también analizaremos desde este vértice las peculiaridades que supone prestar servicios para el Ente Público y sus repercusiones en las empresas y sus trabajadores.

Para todo ello analizaremos la jurisprudencia que nos permitirá interpretar las leyes y los Convenios Colectivos, por lo que es necesario conocer las Sentencias de los órganos judiciales.

Con todo ello podremos al final establecer unas conclusiones sobre las condiciones laborales establecidas en la negociación y las soluciones de la problemática aparecida en los últimos años por la precariedad y la aparición de empresas calificadas por las Asociaciones Patronales y los Sindicatos como *empresas piratas*.

IV. Metodología

La metodología consiste en la recopilación de información a través de la bibliografía citada, legislación, manuales de derecho, jurisprudencia, publicaciones sindicales, hemeroteca y base de datos.

Una vez recopilado todos estos datos se analizarán objetivamente y se estudiarán detenidamente para observar las consecuencias laborales y sociales. A partir de ahí, se identificarán las fortalezas y

debilidades que presenta el sector con el objetivo de fundamentar una solución razonada a los problemas que presenta el sector actualmente.

1.- El Sector de la Seguridad Privada en España y su regulación.

La seguridad privada en España, no denominada como tal, se comienza a regular durante el Reinado de Isabel II. Se aprueba el Reglamento para los guardas municipales y particulares del campo, de todos los pueblos, del reino mediante la Real Orden 8 de noviembre de 1849¹.

En esta norma reglamentaria se crea la figura del Guarda Municipal del Campo bajo la supervisión de los alcaldes e identificándose con una banda en la que se enunciaba: Guarda de Campo, distinguiéndolos de los Guardas Municipales y de los Guardas de campo no jurados. En el artículo 13 y 14 del Reglamento se precisan las Funciones de los Guardas de Campo.²

Durante el Reinado de Alfonso XII, el Ministerio de Fomento aprobó una adición, mediante la Real Orden del Ministerio de Fomento de Guardería Rural de 9 de agosto de 1876, al Reglamento para el servicio de la Guardia Civil³ que supuso la derivación de las funciones de Guardería Rural, hasta ahora competencia de los Guardas de Campo, a la Guardia Civil. Se regulan las funciones de la Guardería Rural a realizar por dicho cuerpo. Se recoge la posibilidad de crear, si los particulares lo consideran necesario, un guarda jurado; en el reglamento se recogen los requisitos para su nombramiento y la tramitación de este, además de acotar explícitamente sus competencias.

Los, anteriormente, denominados Guardias Municipales de Campo se pasan a llamar Guarda Jurados y su status es de colaboración con la Guardia Civil, sirviendo de apoyo logístico y pudiendo realizar denuncias, en este caso o bien, frente al alcalde, o bien frente a la guardia civil. También tenía capacidad jurídica para detener a delincuentes, portaba un arma y, en caso justificado, podía utilizarla.

En el año 1900, se produce un cambio significativo en el uniforme, puesto que se unifica a nivel nacional.

¹ Publicado el día 10 de noviembre del año 1849, en el número 5.581, de la Gaceta de Madrid.

² Art. 13. Los Guardas municipales del campo recorrerán y vigilarán constantemente el término municipal, cuartel o demarcación que les esté asignado desde antes de amanecer hasta entrada Ayuntamiento de Madrid 47S la noche, durante el todo o parto de ésta cuando la necesidad lo exija, y siempre que lo ordene el alcalde. En todo caso llevarán el distintivo y armas de que hablan el artículo 9º y 10º “y el título de su nombramiento.

Art. 14. Denunciarán ante la Autoridad competente.

1. Todo delito y falta contra la propiedad rural y contra la seguridad personal.

2. Todo acto por el cual, aunque no se hubiere causado daño a la propiedad rural, se hubiere atentado a los derechos del propietario, bien sea invadiéndola, bien tomando o disponiendo de alguna cosa, cualquiera que ella sea, comprendida en las heredades ajenas, sin permiso de sus dueños.

3. Toda omisión o descuido, del cual pueda resultar daño o perjuicio a la propiedad ajena, sea esta de la clase que quiera.

Finalmente, toda infracción al Código penal, a los reglamentos o bandos de policía rural, a las ordenanzas de caza y pesca, a las de montes y plantíos y a los de caminos, así generales como vecinales y particulares.

³ Publicado en la Gaceta de Madrid, en el número 3679, el 10 de octubre de 1844.

Durante las siguientes décadas, el status y la condición de los Guarda Jurados se mantiene estable y sin cambios significativos hasta que con la llegada del Dictador Francisco Franco se produce un cambio notable. Dado que este modelo de seguridad había funcionado de manera tan notable en el ámbito privado, se decide transponerlo al ámbito público. Bajo esta premisa se crea la figura del Sereno, responsable de rondar las calles, de organizar el alumbrado público e incluso de abrir puertas. Su elección se realizaba por sufragio entre los vecinos del barrio.

Aquí se produce el gran salto de la seguridad privada, como la figura del sereno continúa dando un rendimiento notable, se aprueba el uso de Guardia Jurados como protección para las grandes industrias. Una de las empresas pioneras fue Compañía Arrendataria del Monopolio del Petróleo, S.A (CAMPSA) creando el primer cuerpo de guardia jurados, los cuales podían ir armados.

En el año 1946, se aprueba el Decreto del Ministerio de la Gobernación de 4 de mayo de 1946, que regula la reglamentación del guardia jurado en el sector de la banca, y supone un avance y más adelante nace reglamentación en otros sectores como la industria o el comercio.

En la década de los 70, se produce una unificación de la reglamentación del sector. En el año 1977, se aprueba el Real Decreto 2113/1977, de 23 de julio, por el que se modifican las normas de seguridad en Bancos, Cajas de Ahorro, Entidades de crédito y Establecimientos industriales y de comercio, que unifica el servicio de Vigilantes Jurados de Entidades Bancarias, de Ahorro y de la Industria y del Comercio y deroga la legislación dispersa anterior. En el año 1977, se crea el Real Decreto 2727/1977, de 15 de octubre, por el que se regulan los Vigilantes nocturnos.

Finalmente, en 1978, mediante el Real Decreto 629/1978, de 10 de marzo, por el que se regula la función de los Vigilantes Jurados de Seguridad, se disciplina el servicio de Vigilantes Jurados de Seguridad. Este Real Decreto permite agrupar a todo el sector y permitió cierta estabilidad, después de numerosas modificaciones legislativas. Todo esto provoco que los vigilantes jurados llevaran un uniforme, prácticamente, igual.

El uso de Guardia Jurados se extendió al ámbito ferroviario en el cual RENFE (lo mismo que en CAMPSA) comenzó a utilizarlos para preservar la seguridad en los trenes.

Los requisitos de la ley, al ser tan excluyentes, provocaron que el acceso a este sector resultase costoso. Se pedían algunos requisitos como la realización del Servicio Militar o carecer de Antecedentes Penales, además se debe acreditar experiencia en el uso de las armas y su mantenimiento. Pero estos requisitos no eran los únicos, sino que, además, la propuesta formal debía de enviarse al Gobernador Civil previo paso por la Guardia Civil o la Policía, y este valoraba positiva o negativamente el nombramiento de este. Por lo que los Guarda Jurados siempre solían ser gente de confianza, con un currículum impecable y con nociones básicas respecto a las armas.

Los Guardas Jurados clásicos pasan a denominarse Guarda Bosques de Montes bajo la supervisión del Instituto para la Conservación de la Naturaleza (ICONA).

Como fruto de la ausencia de servicios en el ámbito del transporte de caudales, surge la empresa Transportes Blindados S.A., creada por un grupo conjunto de militares, policías y guardias civiles; para prestar estos servicios contaban con las figuras de los Guardia Jurados que protegían las furgonetas. Más tarde, esta empresa se convirtió en Prosegur Compañía de Seguridad, S.A.

A partir de esta época, el sector comienza a parecerse algo a como lo conocemos actualmente, con un régimen jurídico similar al actual. Se realizan modificaciones respecto a la forma de su nombramiento, aunque siguen estando ligados al Gobierno Civil y a la Guardia Civil, a pesar del surgimiento de empresas de seguridad. Dichas empresas, casi siempre eran creadas por personas cercanas al ámbito de la seguridad, como militares, policías o guardias civiles. Un ejemplo sería, como hemos hablado anteriormente, PROSEGUR.

A finales de los años 70, se moderaron los requisitos de acceso permitiendo un acceso más fácil y una profesionalización del sector, dejando a un lado la excesiva militarización que en el cuerpo existía. También cambia su denominación, pasando de Guardias Jurados a Vigilantes Jurados. A partir de aquí, el Vigilante Jurado pierde prestigio y autoridad, expandiéndose su uso de manera desmesurada, utilizándose en Centros Comerciales o en Urbanizaciones de nivel adquisitivo alto.

Con la llegada de la Transición democrática, se produce una situación de desconcierto, ya que algunas normas son derogadas de facto y desde el ámbito judicial se pone en duda el status de los Vigilantes Jurados. Además, desde los nuevos organismos, existe cierto recelo hacia este sector, debido a que estaba formado mayoritariamente por militares, policías y guardias civiles, población que suele tener tendencia a añorar el Régimen Dictatorial de Francisco Franco.

En el año 1992, se produce un hito, se aprueba la primera norma de la era democrática que regula este sector, la Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada. Esta ley introduce un cambio, hasta ahora inédito. Se pierde la condición Agente de la Autoridad, reconocida en el Artículo 4 del Real Decreto 629/1978, de 10 de marzo, por el que se regula la función de los Vigilantes Jurados de Seguridad.

También se deja atrás, la supervisión por parte de la Guardia Civil, que pasa a formar parte de las dependencias del Cuerpo Nacional de policía. En el Capítulo III de esta ley, se reconocen diferentes tipos con sus características específicas como son: los vigilantes de seguridad, los jefes de seguridad, los escoltas privados, los guardas particulares del campo y los detectives privados.

Se limita el desempeño de los vigilantes de seguridad a las empresas de seguridad (Artículo 12) por lo que las empresas que tenían en nómina a empleados encargados de la seguridad privada de esta tipología, se ven abocados a la modalidad de contratación de la subrogación.

También se legisla de manera mucho más exhaustiva el uso de armas de fuego por parte de las diferentes tipologías del personal de seguridad.

En el año 1977 se aprueba el I Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial, para Empresas de Seguridad y su personal, es el primer convenio colectivo aprobado para este sector. Supone un gran avance y a partir de este Convenio, se suscribirán numerosos acuerdos similares en los años venideros.

Con el Estatuto de los Trabajadores (ya entonces con el texto refundido del año 1995) como base de la regulación de las relaciones laborales y previa negociación entre las asociaciones empresariales siguientes: Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad (APROSER), Federación Empresarial Española de Seguridad (FES) y Asociación Catalana de Empresas de Seguridad (ACAES), y los sindicatos: Federación de Servicios - Unión General de los trabajadores (FES-UGT) y

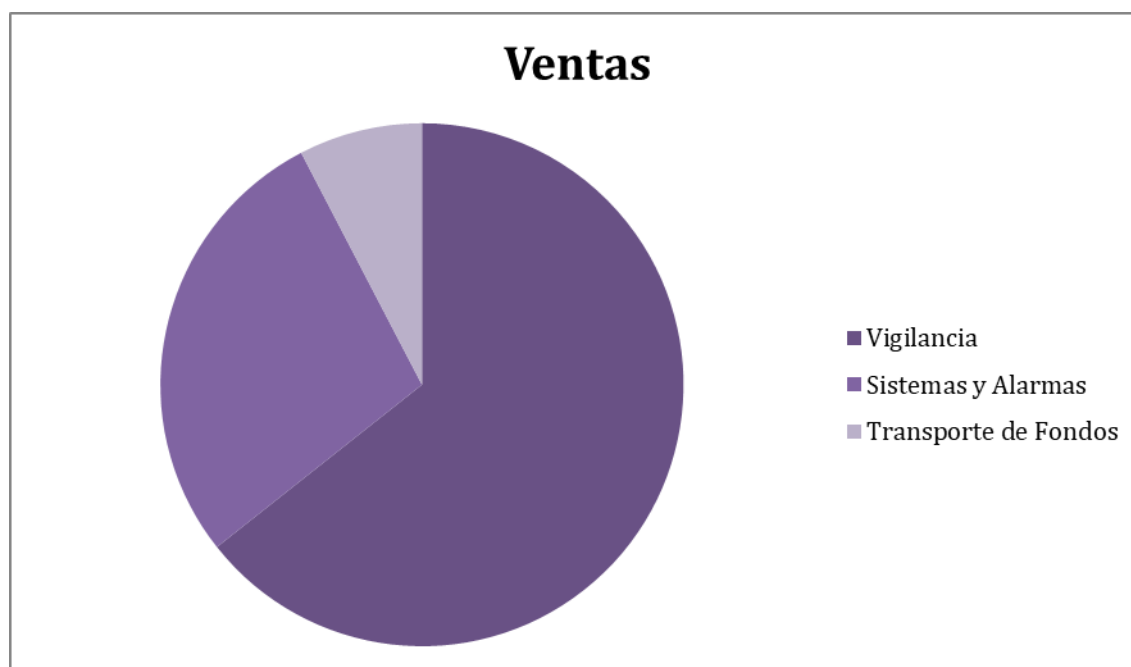
Sindicato Independiente Profesional de Vigilancia y Servicios (SIPVS), en el año 1998 se aprueba el Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad 1997-2001. Este Convenio Colectivo supone un cambio respecto a los aprobados anteriormente, se aumenta el ámbito temporal y se produce un cambio respecto a las formas de negociación entre las partes.

En 2014 se produce un cambio notorio al derogarse la Ley 23/1992 de Seguridad Privada por la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada. A pesar de que la anterior ley de Seguridad Privada, fue pionera, el paso de los años ha ido subrayando las carencias de esta, junto al creciente uso de las tecnologías ha provocado que fuera realmente necesaria la aprobación de una nueva ley de seguridad privada adaptada a la actualidad.

2.- Los datos Económicos del Sector en España:

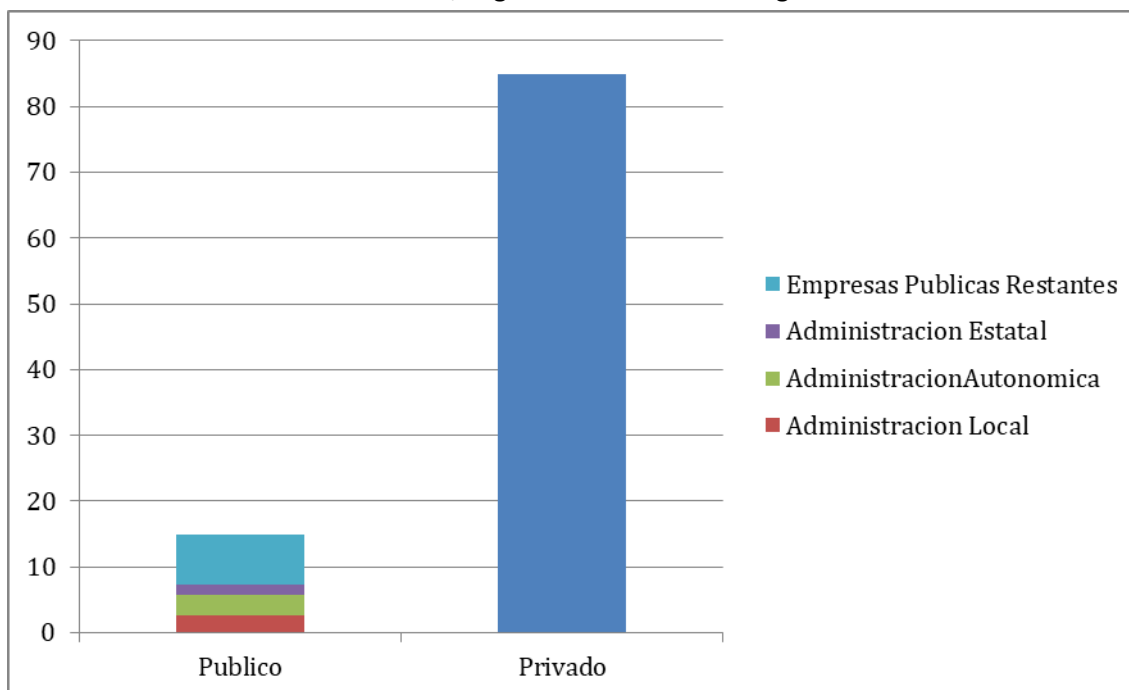
Vamos a analizar detenidamente los diferentes datos económicos del sector. Para ello seguiremos el informe de la asociación de empresarios APROSER (Asociación profesional de compañías Privadas de Servicios de Seguridad), que nos permite conocer los datos estadísticos económicos del año 2017.

El sector de la seguridad privada facturó 3.821 Millones de Euros en cómputo anual, suponiendo un aumento del 4.71% respecto a la facturación del año 2016. En cuanto a la división de los ingresos del sector, resultaría de la siguiente forma:



Como se observa en el esquema superior, dentro del sector de la seguridad privada, predomina la vigilancia, que es la actividad que más factura, suponiendo un total de un 70,74% de las ventas totales, a continuación, encontramos la instalación de sistemas y alarmas que suponen un 30,8% del montante total; finalmente, y con volumen cuantiosamente menor, está el transporte de fondos, que apenas alcanza un 8,4%.

En cuanto al carácter de los servicios, el gráfico se divide de la siguiente manera:



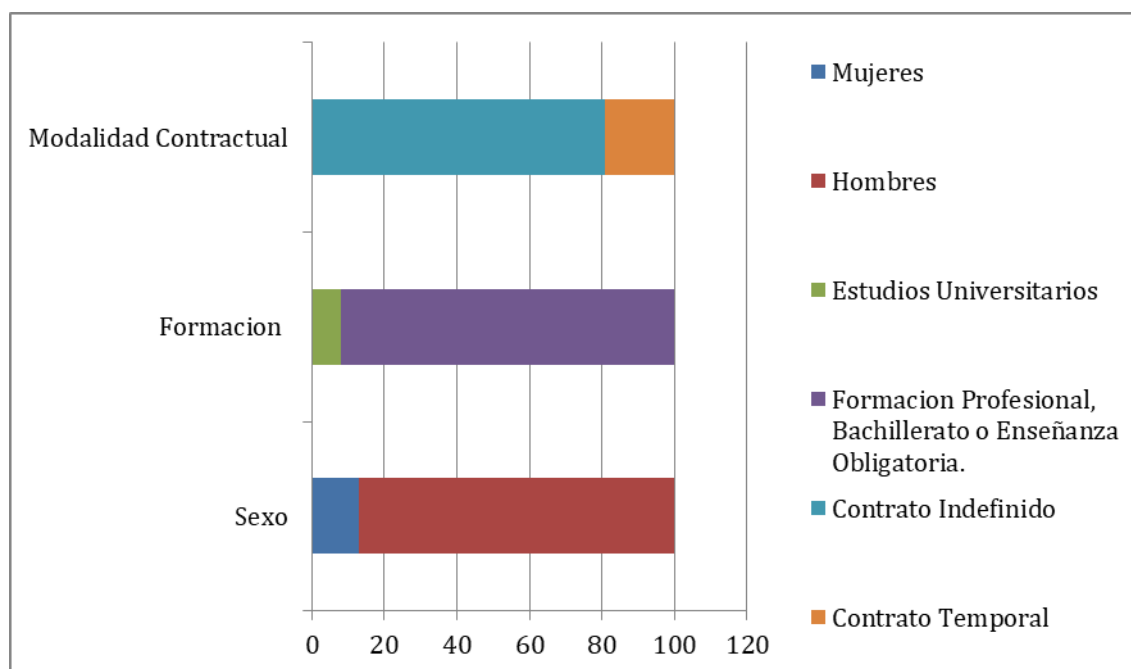
Se muestra la clara tendencia, como es normal, hacia el sector privado, puesto que el Estado dispone de Seguridad Pública que engloba la mayoría de las funciones de seguridad, a pesar de esto, dicho sector ocupa una posición importante dentro de la actividad del sector.

El número total en España de Empresas de Seguridad Privada es de 1.564, de este cómputo total, aproximadamente 1.300 empresas (83,7% del Total), son empresas con un número de trabajadores asalariados inferior a 50.

En cuanto a las características de los trabajadores del sector, el número de asalariados es de 89.125, según el Anexo del Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad⁴, esta cifra ha ido aumentando de manera constante en los últimos años.

La media de edad de los trabajadores se sitúa, aproximadamente, en torno a 45 años. Respecto al sexo, la formación y la modalidad contractual de los trabajadores, los datos son los siguientes:

⁴ La página de la Comisión Consultiva de Convenios colectivos de donde se puede extraer la información de las hojas estadísticas de los convenios: http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.html



Vista esta última gráfica, se puede concluir, que entre los trabajadores del sector de la seguridad privada el perfil está muy marcado. Predominan los hombres, de manera mayoritaria; las mujeres suponen un porcentaje todavía pequeño, aunque según datos de la patronal, en el último quinquenio, su presencia ha aumentado un 5%. En los años venideros se prevé, el aumento del número de mujeres dentro del sector.

A nivel formativo, predominan los trabajadores con una cualificación básica, siendo el número de profesionales con estudios universitarios de un 8%, una cifra escasa.

En cuanto a la modalidad del contrato de trabajo, es el contrato indefinido el que domina el sector, frente a un uso del contrato temporal de un 19%, siendo el índice de rotación de un 23%.

El observatorio sectorial DBK⁵, mediante su informe anual del sector, eleva las estimaciones de APROSER, situando los ingresos en un total de 4.315 millones de Euros, divididos en servicios de vigilancia (2.570 millones de Euros) instalación, mantenimiento y conexión a CRA de sistemas electrónicos (1.424 millones de Euros) y transporte de Fondos (321 millones de Euros). El informe también detalla, que las 5 principales empresas del sector, aglutinan un total de un 58% del mercado de la Seguridad privada.

⁵ Que es una marca de la Compañía Española de Seguros de Crédito a la Exportación, (CESCE) empresa pública, con participación mayoritaria del Estado Español, Banco Santander, BBVA, otros bancos y Compañías de Seguros.

Las mayores empresas del sector son las siguientes:

Nombre	Ingresos de explotación mil EUR	Result. ordinarios antes Impuestos mil EUR	Total Activo mil EUR	Fondos propios mil EUR	Número empleados
PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA SL	1.129.442	143.923	2.613.912	1.366.438	22.853
SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA SA	410.579	12.416	228.159	86.416	12.692
EULEN SEGURIDAD SA	217.345	-2.077	85.525	20.075	6.651
OMBUDS COMPAÑIA DE SEGURIDAD S.A.	211.029	-17.134	141.851	7.908	6.942
TYCO INTEGRATED SECURITY SL.	208.446	17.557	211.971	18.308	285
ILUNION SEGURIDAD S.A.	168.982	-92	54.701	8.840	5.495
LOOMIS SPAIN SA	140.627	21.260	86.588	35.416	2.279
ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS SA	69.805	6.851	164.239	48.475	1.604

Fuente: SABI - Sistema de Análisis de Balances Ibéricos.

3.- La estructura de la Negociación Colectiva del Sector

La estructura geográfica de la negociación colectiva del sector de la seguridad privada es la siguiente:

- A nivel estatal, existe un convenio colectivo a nivel sectorial que es el que rige de manera principal a las empresas de este sector. El primer convenio colectivo de este tipo se publicó en el BOE el 7 de mayo de 1977, como resolución de la Dirección General de Trabajo el Convenio Colectivo Sindical, en este caso, será de ámbito interprovincial, aunque se indica explícitamente que su ámbito territorial es el nacional. El ámbito temporal del Convenio Colectivo es de 1 año, tanto este Convenio como los sucesivos hasta inicio de la década de 1990, se caracterizaban por ser Convenios con un ámbito temporal breve, normalmente de 1 año y como máximo de 2 años, si bien se podría prorrogar. Dicho acuerdo supuso un hito en el sector, dio una imagen de unidad y sirvió como precepto del que partir en posteriores acuerdos a nivel de negociación colectiva.

Desde entonces, han sido numerosos los Convenios Colectivos que se han aprobado en este ámbito, alcanzando a la actualidad, estando vigente el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad para el periodo 2017 - 2020, aprobado el 1 de febrero de 2018⁶.

⁶ Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad.

- A nivel Autonómico, en el País Vasco, se ha intentado la negociación de un convenio con este ámbito. Existe un acta sobre una reunión, el 18 de Julio de 2017, para la constitución de una mesa negociadora para pactar un convenio colectivo de este ámbito. Se reunieron las asociaciones empresariales siguientes: Asociación profesional de compañías Privadas de Servicios de Seguridad (APROSER) y Federación Empresarial Española de Seguridad (FES) y los siguientes sindicatos: Comisiones Obreras (CCOO), Euskal Sindikatua (ELA), Unión General de los Trabajadores (UGT), Colectivo Independiente de Seguridad Privada de Euskadi (CISPE) Somos Sindicalistas, Sindicatos de Trabajadores de Seguridad y Servicios (STSyS).

Dicha reunión permitió mostrar desde la posición de los sindicatos la necesidad de un convenio a nivel sectorial, puesto que se demanda por parte de los propios trabajadores del sector y dadas las diferencias socioeconómicas que existen entre el País Vasco y España, que demandan diferentes necesidades en cuanto a negociación colectiva se refiere. Mientras que las asociaciones empresariales, mantenían una posición de discrepancia, mostrando una clara prioridad por la aplicación del Convenio Estatal Sectorial como manera de mantener un avance uniforme y como muestra de unidad en el sector de la seguridad privada.

- A nivel local o comarcal, no existe referencia alguna sobre intentos de formación de comisiones negociadores ni algo similar. Por lo que, en el sector de la seguridad privada, no existe negociación colectiva en este ámbito territorial.
- A nivel de empresa, encontramos los denominados Convenios de Empresa, estos convenios son los más generalizados dentro de la seguridad privada. Su extendido uso se debe, a que después de la reforma laboral llevada a cabo en el año 2012, según el Art. 83.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante LET2015); en determinadas materias, tendrá prevalencia el convenio de empresa sobre el convenio estatal o autonómico, por lo que las empresas buscan pactar en este nivel de negociación colectiva con el objetivo de inaplicar determinadas materias del convenio colectivo estatal y poder determinar condiciones diferentes a las que dicte este; teniendo más movilidad a la hora de establecer las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa⁷.

⁷ ASOCIACIÓN CENTRO TRAMA; LEVANTINA DE SEGURIDAD, S.L.; SMART SECURITY S.L.; ALCOR SEGURIDAD, S.L.; ILUNION SEGURIDAD, S.A.; SERVICIOS SECURITAS, S.A.; CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATLANTISEGUR, S.L. 2017-2022; SINERGIAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD, S.A.; COFER SEGURIDAD SL; SEGURIDAD INTERACTIVA ESPAÑA S.L.; ILUNIÓN SEGURIDAD, S.A. (ANTES VIGILANCIA INTEGRADA, S.A.); BETA GEMINIS VIGILANCIA, S.L.; CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LX SERVICIOS, S.L.; CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA SEGURMAXIMO S, L, CONVENIO DE EMPRESA LEVANTINA DE SEGURIDAD, S.L.; CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATLANTISEGUR, S.L. 2013-2015; GRUPO G PROTECCION Y SEGURIDAD SA; ATYSA SERVICIOS AUXILIARES, SL; CONVENIO DE EMPRESA ROBERTO RAMON SEGURIDAD, S.L.; CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD, S.A. CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PARKING INSUR, S.A. 2013-2015 VIGILANCIA INTEGRADA, SA CONVENIO EMPRESA STAR SEGURIDAD INTEGRAL, S.A. DISTRIBUIDORES DE EXPLOSIVOS INDUSTRIALES DEL CENTRO DE ESPAÑA SA CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA GMI IBÉRICA MULTISERVICIOS, S. L

Esta es la estructura territorial de la negociación colectiva en el sector de la seguridad privada, un sector en el cual, se busca la centralización desde un convenio colectivo sectorial que implica a todo el sector a nivel estatal, mientras que tras los ajustes realizados en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el pacto de los convenios de empresa permite la inaplicación de determinadas materias del convenio sectorial recogidas en el Art. 84.2 LET2015, por lo que las empresas generalmente, han sido partidarias de llevar a cabo esta tipología de acuerdo en negociación colectiva con el fin, de modificar las condiciones laborales que se recogen en el convenio estatal sectorial, en la mayoría de las ocasiones para rebajar estas condiciones.

Ahora, vamos a tratar las características propias de las condiciones de trabajo del ámbito de la seguridad privada pactadas en los convenios.

3.1. Los problemas en la negociación colectiva del sector.

3.1.1.- El descuelgue Salarial

El art. 82 del LET2015, establece una herramienta para que aquellas empresas, las cuales tienen pactado un Convenio Colectivo, ya sea este de ámbito sectorial o incluso de empresa, puedan inaplicar las condiciones pactadas en dicho Convenio Colectivo.

El descuelgue se debe pactar entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores legitimados serán los mismos sea cual sea el ámbito territorial de los mismos. Deben concurrir una de las siguientes causas: técnicas, económicas, productivas u organizativas. Se debe llevar a cabo un periodo de consultas, cuya duración será de un máximo de 15 días, mediante una comisión negociadora única, formada por 13 miembros como máximo en representación de cada una de las dos partes.

En cuanto a las materias posibles para realizar la inaplicación, no se puede inaplicar cualquier materia del Convenio Colectivo de aplicación si no que se especifican las materias concretas que se pueden ver afectadas por dicho descuelgue, son las siguientes:

- La jornada de Trabajo
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo
- El régimen del trabajo a turnos
- La cuantía del salario y el régimen de remuneraciones
- El sistema de trabajo y el rendimiento
- Las funciones, siempre cuando estas sobre pasen los límites establecidos para la movilidad funcional en el Estatuto de los Trabajadores

- Mejoras voluntarias de la Seguridad Social

Con la recesión económica que azoto España en los años recientes, han sido varias las empresas⁸, del sector, que han utilizado esta herramienta para rebajar las exigencias salariales a las que les obliga el Convenio Colectivo de Aplicación.

El uso creciente de esta fórmula, provocó que los tribunales de Justicia tomaran parte en numerosos casos. Como pueden ser las sentencias sobre Unipost S.A.U, Air Europa Líneas Aéreas S.L.U, Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo S.A, Ariete Seguridad S.A., Multicines y Espectáculos centro S.L., Alerta y Control S.A., Moreda Riviere Trefilerías S.A. o Brillosa S.L.

En cuanto a sentencias que han revocado el descuelgue salarial, encontramos 1 caso principal, que se trata de Seguridad Integral Canaria (la STS, Sala de lo Social, de 16 de noviembre de 2015 (STS 5607/2015)

Seguridad Integral Canaria, en 2012, debido al descenso de su facturación se propuso la inaplicación del Convenio Colectivo, pacto con los Comités de la provincia de Las Palmas la no reducción de plantilla, a cambio de la eliminación de los pluses de nocturnidad, festivos, Nochebuena, Fin de Año e incapacidad laboral, además de aumentar la jornada mensual hasta las 184 horas. También se modificó el salario de tal manera que el 17% de este, se transforma en un complemento de productividad que solo se remunera si se alcanzan las 184 horas mensuales de trabajo.

Dicho descuelgue, era de aplicación en la provincia de Las Palmas y empleados de otros centros de trabajo sin representación laboral.

Sin embargo, el Tribunal Supremo, al no ajustarse a las exigencias legales de negociación de la plantilla, puesto que se negoció con un comité que no podía representar a toda la plantilla, y dentro de este comité solo se tuvo en cuenta a aquellos que formaban parte de una candidatura independiente de trabajadores afines al descuelgue; lo declaro nulo de pleno derecho.

⁸ SEGURIDAD INTEGRAL CIVIL SLU;FOX SEGURIDAD, SL;GRUPO SEG&FER SEGURIDAD SL;VICOR SEGURIDAD SL;TRAUSA SEGURIDAD S.L.;FOX SEGURIDAD, SL;GRUPO EG&FER SEGURIDAD SL;SANCUS SEGURIDAD S.L.;VICOR SEGURIDAD S.L.;TRISQUEL PROTECCION Y VIGILANCIA S.A.;MALACA SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.A.;SEGURIDAD PRIVADA MARINA D'OR S.L.;VICOR SEGURIDAD S.L.;FOX SEGURIDAD, SL;SEGURIDAD INTERACTIVA ESPAÑA S.L.;MALACA DE SEGURIDAD S.A.;TRAUSA SEGURIDAD, SL;EXPLOSIVOS SEGURIDAD S.A.;VISEGUR S.A.;TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA;FOX SEGURIDAD, S.L.;VICOR SEGURIDAD S.L.;SECU 85 SA;ALERTA Y CONTROL SA;SECUR CANARIAS 2003, SL;SERVICIOS DE SEGURIDADE INTEGRAL E MANTENEMENTOS A-1,S.L.;GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD, S.A.; VICOR SEGURIDAD S.L.;VISEGUR S.A.;SECU 85 SA;ARIETE SEGURIDAD, S.A.;SENTRY SERVICIOS DE SEGURIDAD INTEGRAL PRIVADA S.L.;PROTECCION Y VIGILANCIA SALMANTINA S.L.;WINCONTROL SEGURIDAD, S.L.;SEGURIDAD EMPRESARIAL NAVARRA SL;SECU 85 SA;CENTURIA SEGURIDAD, S.A.;VISEGUR S.A.;EXPLOSIVOS SEGURIDAD S.A.;CANELA SEGURIDAD S.A.;TRISQUEL PROTECCION Y VIGILANCIA S.A.;PROTECCION Y VIGILANCIA SALMANTINA S.L.;"GRUPO G PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, S.A.;SEGURIDAD PRIVADA MARINA D'OR S.L.;GRUPO G PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, S.A.;PROTECCION Y VIGILANCIA SALMANTINA S.L.;VIGILANCIA GENERAL DEL MEDITERRÁNEO, S.L.;SECUR CANARIAS 2003, S.L.;CERDANYA SEGURETAT CB;SECU 85 SA;TRAUSA SEGURIDAD, S.L.;GRUPO G PROTECCION Y SEGURIDAD, S.A.;EXPLOSIVOS SEGURIDAD S.A.;GRUPO G PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, S.A.; TRISQUEL PROTECCION Y VIGILANCIA S.A.;"PROTECCION Y VIGILANCIA SALMANTINA S.L.

Además, también se demostró, que el periodo de consultas, fue mera apariencia, carente de contenido alguno.

De esta manera, los trabajadores recuperaron la parte de su salario que dejaron de percibir debido al descuelgue salarial. Según el coordinador delegado de Alternativa Sindical, cada trabajador dejó de percibir entre 300 y 400€ mensuales, que ahora sí percibirá.

También encontramos el caso de la empresa Ariete S.A, quien negocio un convenio a nivel de la Comunidad Autónoma de Madrid, queriéndolo extender a continuación a todos sus centros en territorio nacional, se declaró nulo por no cumplirse el principio de correspondencia (AN, Sala de lo Social del 24 de abril de 2018, (55/2018))

En el caso de la Empresa Asegura Control S.A, mediante la Resolución Nº 66/2017 del tribunal administrativo central de recursos contractuales, se impidió la licitación de un contrato público, debido a que el precio era inferior al valor estimado del contrato. En el recurso, la empresa indica que posee un Convenio de Empresa el cual, desea respetar, dicho Convenio de Empresa no está registrado.

La jurisprudencia ha estipulado que la interpretación de la lista sobre las materias susceptibles de descuelgue salarial, en el art. 82 del LET2015, puede ser interpretada de manera extensiva. Se detalla que, en cuanto al descuelgue de la remuneración de las trabajadoras, no es susceptible de modificación de las condiciones estipuladas en el Convenio, la modificación de las fechas de pago del salario y de la paga extraordinaria.

3.1.2. El principio de correspondencia.

Existen casos en los cuales, se intenta utilizar el Convenio Colectivo de un centro de trabajo para aplicarse a toda una empresa, con el objetivo de rebajar las condiciones salariales estipuladas en el Convenio Colectivo Estatal, pero con unas unidades de negociación que no cumplen el LET2015.

El Tribunal Supremo en la STS 18-4-2017 ha definido el término como " El principio de correspondencia entre la representación social y el ámbito del convenio colectivo, -- y en su aplicación concreta a los comités de empresa y delegados de personal de la empresa --, exige que el ámbito de actuación del órgano de representación de los trabajadores en el ámbito del convenio de empresa ha de corresponderse estrictamente con el de afectación del convenio colectivo y que no afecta a la legitimación - que es una cuestión de orden público - el hecho de que los restantes centros de trabajo de la empresa no tengan representación unitaria, pues la elección de los órganos de representación unitaria de los centros de trabajo compete a los trabajadores de dichos centros y la inexistencia de los mismos no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro centro de trabajo "⁹

Existen dos casos de dos empresas, Ariete y Seguridad Integral Canaria, cuyos casos llegaron a los tribunales de justicia de la jurisdicción social:

⁹ El Tribunal Supremo en la STS 18-4-2017, ref. 154/2016, en referencia a la STS 11/01/2017, rec. 24/2016

En primer lugar, la empresa Ariete, dicha empresa firmo en enero de 2013 un Convenio de Empresa, pero debido a que fue suscrito por el Comité de Empresa del ámbito territorial de Madrid y su ámbito de aplicación era de todo el territorio español. De esta manera no se cumple con el principio de correspondencia, por el cual debe corresponderse el ámbito de la unidad de negociación y el del ámbito de aplicación.

En el año 2016, se firma un Convenio Colectivo de Empresa, cuyo ámbito funcional era todos los centros de trabajo de la empresa. Dicho Convenio Colectivo fue, nuevamente, declarado nulo por no cumplirse el principio de correspondencia (AN, Sala de lo Social del 24 de abril de 2018).

La misma empresa, volvió a ignorar el principio de correspondencia en el año 2017, en cuanto a la legitimación de los negociadores del nuevo convenio de empresa, puesto que numerosos centros de la empresa, no se tuvieron en cuenta a la hora de comenzar las negociaciones, por lo que no se cumplió el principio de competencia y dicho Convenio de Empresa fue declarado nulo.

El segundo caso tiene lugar con la empresa Sinergias de Vigilancia y Seguridad, el cual aprobó un Convenio de Empresa con la firma de los representantes de los trabajadores de algunos centros de la empresa, siendo el Convenio Colectivo de aplicación para todos los centros de la empresa. De esta manera fue declarado nulo por el incumplimiento del principio de correspondencia.

4. La problemática de sus relaciones laborales.

Las problemáticas de las relaciones laborales en el sector de la seguridad privada son las siguientes:

- Las condiciones laborales:

El mayor problema de las relaciones laborales en el ámbito de la seguridad privada, está vinculado a las retribuciones que perciben los trabajadores.

La crisis económica iniciada en el año 2008, provoco estragos en casi la mayoría de las empresas de España. En el sector de la Seguridad Privada, muchas empresas quebraron y otras quedaron en una situación deficitaria. La forma de recortar gastos dentro de estas organizaciones, se llevó a cabo mediante la reducción de masa salarial. Se produjo una masiva pérdida de derechos laborales y un descenso en los salarios de los trabajadores.

El gobierno decidió llevar a cabo una reforma laboral que reestructurara el mercado laboral y permitiera el crecimiento, el 10 de febrero se aprueba el Real Decreto-ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, más tarde convertido en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

El art. 14, de Ley 3/2012, establece una serie de pautas sobre la negociación colectiva, en su apartado número 3 modificó el art 84.2 del Estatuto de los Trabajadores:

“2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2. Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1. Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.”

Esta modificación del Estatuto de los Trabajadores, además de la nueva redacción del art 82.3, que implica la posibilidad de descolgarse de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo, previo cumplimiento de unos requisitos, aplicable en determinadas materias, o bien, sin necesidad de cumplir unos determinados requisitos poder negociar Convenios de Empresa, y conseguir rebajar los salarios

A pesar de que las retribuciones se pactan en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal, las empresas podrán, previo Convenio de Empresa, rebajar las condiciones laborales, sin necesidad de alegar causa alguna. Si decidieran descolgarse habría que aportar una causa y probarla.

Vamos a observar, la estructura salarial pactada en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal, que permite entender las rebajas en las retribuciones. (Artículos del 38 al 47 de convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad.

El Convenio Colectivo establece que las retribuciones estarán formadas por el Salario base y los complementos. El salario se abonará a mes vencido y durante los 3 primeros hábiles o los 5 primeros días naturales. Tanto los complementos como las vacaciones se liquidarán al mes siguiente de haberse devengado o disfrutado. En el recibo del salario se especificará completamente todos los conceptos retributivos.

Se podrán solicitar anticipos, pero solo por el trabajo ya realizado y siempre que no supere el 90% de las retribuciones salariales, en un plazo de 4 días desde la presentación de la solicitud.

La estructura de las retribuciones salariales será la siguiente:

a) Sueldo base: se trata de la remuneración por el desarrollo de la actividad normal durante la jornada de trabajo

b) Complementos:

1. Personales:

– **Antigüedad:** se trata de un complemento, en concepto de recompensa por los años de servicio en la empresa, la cuantía de este complemento está recogida en las tablas del Artículo 42 del Convenio Colectivo, dependiendo de cuando se hayan devengado los trienios o los quinquenios. Este complemento no podrá superar el 10% del Salario Base a los 5 años, el 25% del Salario Base a los 15 años, el 40% del Salario Base a los 20 años o el 60% del Salario Base a los 25 o más años.

2. De puestos de trabajo:

– **Peligrosidad:** este complemento retribuye el nivel de peligro al cual se ve expuesto el trabajador durante el ejercicio de su actividad normal.

– **Plus escolta:** este complemento está previsto para los trabajadores que realizan las funciones de defensa y custodia de personas.

– **Plus de actividad:** este complemento se abona a los trabajadores en las cantidades que se determinan en el Anexo del Convenio, dependiendo la cuantía del año.

– **Plus de responsable de equipo de vigilancia, de transporte de fondos o sistemas:** se trata de un complemento, que perciben aquellos trabajadores que además de realizar las funciones propias de su trabajo, se encargan de organizar, colaborar y poseen la responsabilidad de un grupo de personas. La función de responsable de equipo se retribuye mediante un plus que representa el 10% del Salario base del nivel funcional correspondiente.

– **Plus de Radioscopia Aeroportuaria:** el vigilante de seguridad que para el desempeño de su actividad use la Radioscopia aeroportuaria.

– **Plus de Radioscopia básica:** el vigilante de seguridad que use la radioscopia en instalaciones no aeroportuarias.

– **Plus de trabajo nocturno:** Este complemento remunera la realización de la actividad normal durante la noche, en el convenio se entiende como trabajo nocturno “el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente”.

– **Plus de Fines de Semana y festivos-Vigilancia:** este complemento remunera a aquellos trabajadores, los cuales desempeñan su actividad normal en fin de semana o festivo. Se excluyen de este complemento, aquellos trabajadores contratados para cubrir exactamente esas fechas. Respecto al cómputo de días festivos, se contarán los nacionales, los autonómicos y los locales, con la localidad a la que pertenece el centro de trabajo como punto de referencia.

– **Plus de Residencia de Ceuta y Melilla:** aquellos trabajadores que residan en las ciudades autónomas de Ceuta o Melilla, percibirán un plus de residencia que supondrá el 25% del Salario Base de su nivel funcional. Este complemento no se tendrá en cuenta para el cálculo de las pagas extraordinarias y no podrá ser sustituido por un complemento de similares características.

3. Cantidad o calidad de trabajo:

– **Horas extraordinarias:** Para el cálculo de las horas extraordinarias se remite al Estatuto de los Trabajadores.

El Artículo 35 del Estatuto, establece que las horas extraordinarias son aquellas horas de trabajo que sobrepasen la duración máxima de lo ordinaria jornada de trabajo. Las horas extraordinarias no se remunerarán, se compensarán mediante descanso en un plazo de 4 meses desde su realización. Estas horas no podrán exceder de 80 horas en computa anual, no computadas aquellas por las que el trabajador haya sido compensado con descanso en los 4 meses posteriores, tampoco computan aquellas que se hayan realizado por fuerza mayor. La prestación de estas horas es voluntaria, salvo pacto en el Convenio o en el contrato.

– **Plus de Noche Buena y/o Noche Vieja:** Este plus gratifica a los trabajadores que hayan realizado su actividad laboral el 24 de diciembre o el 31 de diciembre...

c) De vencimiento superior al mes:

– **Gratificación de Navidad:** Esta es una de las dos pagas extraordinarias obligatorias que se recogen en el Artículo 31 del Estatuto, se devenga entre el 1 de Julio y el 30 de junio. El importe será el total que se indica en el Anexo del Estatuto, más el complemento de antigüedad, más la parte correspondiente del Plus de Peligrosidad y no se incluyen los pluses de transporte y uniforme. El pago de esta gratificación se efectuará entre el día 13 y 15 de Julio.

– **Gratificación de julio:** Esta es una de las dos pagas extraordinarias obligatorias que se recogen en el Artículo 31 del Estatuto, se devenga entre el 1 de enero y el 30 de diciembre. El importe será el total que se indica en el Anexo del Estatuto, más el complemento de antigüedad, más la parte correspondiente del Plus de Peligrosidad y no se incluyen los pluses de transporte y uniforme. El pago de esta gratificación se efectuará entre el día 13 y 15 de diciembre.

– **Gratificación de marzo:** Todos los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación de este convenio, tendrán derecho a recibir esta paga extraordinaria. Se devenga entre el 1 de enero y el 30 de diciembre... El importe será el total que se indica en el Anexo del Estatuto, más el complemento de antigüedad, más la parte correspondiente del Plus de Peligrosidad y no se incluyen los pluses de transporte y uniforme. El pago de esta gratificación se efectuará entre el 13 y 15 de marzo, y se realizará a año vencido.

Mediante acuerdo entre empresa y trabajador, las tres gratificaciones extraordinarias indicadas anteriormente, se pueden prorratear mensualmente.

d) Indemnizaciones o suplidos:

– **Plus de Distancia y Transporte:** Este plus tiene como objetivo, compensar al trabajador por los gastos que supone el desplazamiento desde el domicilio hasta el centro de trabajo.

– **Plus de Mantenimiento de Vestuario:** La finalidad de este plus es la compensación de los gastos de aseo y mantenimiento de las prendas que componen el uniforme.

La mayoría de estos pluses o gratificaciones son determinados de manera directa mediante una cuantía, que se refleja en las tablas salariales pertenecientes a cada año de aplicación del convenio.

Como ejemplo de esta precarización de las condiciones salariales de los trabajadores vamos a observar varias empresas con Convenios de empresa y a comparar las retribuciones del Convenio Colectivo Estatal Sectorial con las del Convenio de Empresa. Vamos a elegir como muestra al Personal Operativo de Seguridad Privada.

Según el Convenio Colectivo Estatal Sectorial, las retribuciones para el Personal Operativo son las siguientes en 2019:

Convenio Colectivo Estatal Sectorial	Salario Base	Plus de Peligrosidad	Plus de Actividad	Plus de Transporte	Plus Vestuario	Total
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor	1046,06	146,38	171,05	112,14	93,21	1568,84
Vigilante de Seguridad de Transporte	999,01	146,38	171,05	112,14	92,17	1520,75
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos-Conductor	1.046,06	155,89	124,04	112,14	93,21	1531,34
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos	999,01	155,89	124,04	112,14	92,17	1483,25
Vigilante de Explosivos	944,93	171,33	32,69	112,14	91,32	1352,41
Vigilante de Seguridad	944,93	19,6		112,14	91,36	1168,03
Escolta	944,93	144,14		112,14	94,12	1295,33

Ahora vamos a comparar estas condiciones salariales con las retribuciones pactadas en 5 empresas mediante Convenio de Empresa en 2019:

Sinergias Vigilancia Seguridad	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus de Actividad	Plus de Transporte	Plus Vestuario	Total	Reducción respecto al CC
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor	660	15	75	30	5	785	49,96%
Vigilante de Seguridad de Transporte	660	15	50	30	5	760	50,02%
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos-Conductor	660	15	50	10	5	740	51,68%
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos	660	15	50	10	5	740	50,11%
Vigilante de Explosivos	660	15	0	10	5	690	48,98%
Vigilante de Seguridad	660	15	0	10	5	690	40,93%
Escolta	660	150	0	10	5	825	36,31%

Mar segur Seguridad Privada	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus de Actividad	Plus de Transporte	Plus Vestuario	Total	Reducción respecto al CC
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor	726	100	75	30	15	946	39,70%
Vigilante de Seguridad de Transporte	726	100	75	30	15	946	37,79%
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos-Conductor	726	100	75	30	15	946	38,22%
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos	726	100	75	30	15	946	36,22%
Vigilante de Seguridad	726	18	0	30	15	789	32,45%
Escolta	726	18	0	30	15	789	39,09%

Alcor Seguridad	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus de Actividad	Plus de Transporte	Plus Vestuario	Total	Reducción respecto al CC
Vigilante de Explosivos	948,6	3,06	0	5,1	5,1	961,86	28,88%
Vigilante de Seguridad	948,6	3,06	0	5,1	5,1	961,86	17,65%
Escolta	948,6	3,06	0	5,1	5,1	961,86	25,74%

AtlantiSegur	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus de Actividad	Plus de Transporte	Plus Vestuario	Total	Reducción respecto al CC
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor	993,48	139,02	162,46	53,25	42,78	460,54	6,90%
Vigilante de Seguridad de Transporte	948,81	139,02	162,46	53,25	42,78	413,64	7,04%
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos-Conductor	993,48	148,05	117,81	53,25	43,37	423,76	7,03%
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos	948,81	148,05	117,81	53,25	43,37	376,85	7,17%
Vigilante de Explosivos	897,44	162,72	31,04	53,25	44,78	248,69	7,67%
Vigilante de Seguridad	897,44	18,62	0	53,25	47,66	067,82	8,58%
Escolta	897,44	155,44	0	53,25	47,66	211,48	6,47%

Ariete Seguridad	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus de Actividad	Plus de Transporte	Plus Vestuario	Total	Reducción respecto al CC
Vigilante de Explosivos	838,3	164,68	29,12	107,78	87,77	1289,03	4,69%
Vigilante de Seguridad	838,3	18,84	0	107,78	87,82	1105,37	5,36%
Escolta	824,4	138,55	0	107,78	90,46	1219,24	5,87%

Después de observar los datos extraídos de las tablas salariales de los Convenios de Empresa: Sinergias de Vigilancia y Seguridad S.A, Marsegur Seguridad Privada S.A, Alcor Seguridad S.L, Atlantissegur S.L y Ariete Seguridad S.A; se puede concluir que la finalidad última, de los convenios de empresa, es rebajar las condiciones económicas con las que el Convenio Colectivo Estatal Sectorial vincula a las empresas de este sector, amparándose en el art. 82 y 84 del LET2015.

Los principales damnificados por esta situación son los asalariados, los cuales dependiendo de la empresa para la que desempeñen su labor, pueden llegar a percibir hasta un 50% menos que otros trabajadores con su mismo puesto de trabajo, cuya empresa se rija por el Convenio Estatal Sectorial.

Los datos de las tablas anteriores hacen referencia al año 2019, por lo que en aquellos casos que la cuantía sea inferior a los 900 euros al mes, como se aprobó mediante el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019; se deberá abonar a los trabajadores dicha cuantía estipulada como Salario Mínimo Interprofesional. Cuya cantidad es 900 euros al mes.

5. El sector de la seguridad privada y la contratación pública.

Respecto a la contratación pública, la norma que regula la contratación por parte de las administraciones públicas es la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP).

Esta norma es reciente y, además, de ser la transposición de una Directiva Europea, su objetivo es mejorar las numerosas lacras de la ley anterior (Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público). Son varios los artículos los que velan por un estándar de calidad y sobre todo del Derecho a una buena Administración en los contratos (art. 103 Constitución Española):

En el artículo 122 de la LCSP, se detalla que en los pliegos se incluirán los criterios de solvencia y adjudicación del contrato, además de otras condiciones como pueden ser de ámbito laboral, social, medioambiental u otros. Su inclusión en dichos pliegos genera que el adjudicatario tenga la obligación legal de cumplir con dichos pliegos. También enuncia de manera manifiestamente explícita el deber de cumplir con las condiciones estipuladas en el Convenio Colectivo Sectorial que sea de aplicación.

El artículo 149 de la LCSP trata sobre la manera de proceder cuando se lleven a cabo ofertas anormalmente bajas, en este caso se procederá a desglosar la oferta con el fin de indagar si dicha oferta vulnera la legislación vigente sobre normativa laboral, medioambiental o social.

El artículo 202 de la LCSP establece las condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental etc. Mediante los pliegos se establecerá la obligatoriedad de establecer en el pliego una de las condiciones especiales de ejecución, cuyo incumplimiento supone penalizaciones, incluida la resolución del contrato.

5.1. Acuerdo para la contratación pública.

Anteriormente hemos expuesto que la problemática general de este sector, consiste en los Convenios de Empresa y los salarios que en ellos se pactan, que precarizan a los trabajadores. Con el objetivo de evitar esta situación, en el marco de la Contratación Pública, en el año 2017, el Consejo de Ministros firmó un novedoso acuerdo para el sector de la seguridad privada en las infraestructuras estatales, con el objetivo de realizar ajustes en la contratación pública de seguridad privada y el desarrollo de medidas para el ámbito aeroportuario, suscrito por las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales más representativas.

Este acuerdo supone una gran modificación dentro de la normativa aplicable, puesto que choca con el Art. 84.2 del LET, sobre la prevalencia del Convenio de Empresa en determinadas materias sobre los Convenios Colectivos de un ámbito superior.

Dicho acuerdo establece en el punto 1, que la consideración de términos económicos para la obtención del contrato público se hará respecto al Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad.

Mediante dicho acuerdo, el ministerio busca frenar la continua rebaja de las remuneraciones de los trabajadores del sector con el objetivo de rebajar el precio y así obtener dicho contrato. En los últimos años, los concursos de contratos público, se había convertido en una competición entre empresas, por ver cuál de ellas podía disminuir más los costes laborales.

Esta situación se veía favorecida por los criterios de valoración de las entidades públicas, otorgando los contratos a las empresas que disponían mejores ofertas económicas, no valorando la calidad de las condiciones laborales de los trabajadores de dicha empresa.

En el acuerdo también se recoge el establecimiento de mecanismos que sean garantes de la calidad dentro de la contratación pública y de unas condiciones laborales mínimas para los trabajadores. Todo esto se incluirá en los pliegos del contrato público para asegurar práctica.

De esta forma la administración, busca encontrar un equilibrio a la hora de valorar las posibles ofertas de contratación pública, entre la oferta más ventajosa económicamente y que se garantice la calidad del servicio y sus trabajadores.

Pero con este acuerdo y la LCSP se crea un conflicto jurídico directo entre el Artículo 84.2 del LET, y el Artículo 122 de la LCSP, el cual obliga al adjudicatario a cumplir las condiciones que se recojan en el Convenio Colectivo Sectorial de aplicación. De esta manera el Artículo 122.2 de la LCSP, inaplica el Artículo 84.2 LET. No pudiendo los empresarios rebajar las condiciones salariales recogidas en los Convenios Colectivos Sectoriales.

Y la cuestión es: ¿Afecta a la Libertad de empresa la prohibición de aplicación del convenio de empresa por el art. 122 de la LCSP?.

5.2. Las empresas piratas

Las empresas piratas, del sector de seguridad privada, son aquellas que se caracterizan por ofrecer los servicios a un precio muy bajo, contraviniendo incluso la normativa laboral vigente.

El principal estandarte nacional de las empresas pirata a nivel nacional es el empresario, Miguel Ángel Ramírez, más conocido nacionalmente, por ser el presidente de la Unión Deportiva Las Palmas, club de Segunda División. Posee un entramado de empresas, denominado Grupo Ralons.

La empresa Seguridad Integral Canaria, cesó en abril de 2019 toda su actividad. Esta empresa se había convertido en un gigante de seguridad privada dentro de las Islas Canarias, obteniendo, sobre todo, contratos públicos. La base de esta empresa era ofrecer servicios de seguridad a unos precios muy bajos, con unos costes salariales muy reducidos. Para llevar a cabo este servicio de bajo coste, se utilizó la Reforma Laboral de 2012 y su modificación del Artículo 84 del Estatuto de los

Trabajadores. Dicha empresa utilizó el Convenio de Empresa para recortar los gastos salariales de sus trabajadores. Sin embargo, los sindicatos denunciaron a la empresa, hasta conseguir el 11 de mayo de 2016, una sentencia del Tribunal Supremo (STS 2535/2016) que declaró dicho convenio como nulo. A partir de este hecho la situación económica de empresa fue empeorando y empeorando, la empresa entro en concurso de acreedores puesto que la deuda alcanzaba un montante total de 70 millones de Euros.

Desde sindicatos como Federación Trabajadores Seguridad Privada- Unión Sindical Obrera (FTP-USO) se ha luchado para frenar empresas piratas como esta y han llevado a Miguel Ángel Ramírez en numerosos momentos a los tribunales, desde por despidos improcedentes o derechos sindicales no reconocidos hasta por fraude a Hacienda y a la Seguridad Social.

Otro caso similar sería el de la Empresa Sinergias Vigilancia y Seguridad, perteneciente también a Miguel Ángel Ramírez, con el mismo modus-operandi, utilizando un Convenio de Empresa para reducir los costes laborales de los trabajadores y con el objetivo de obtener numerosos contratos públicos con los que lucrarse.

Aunque como en el caso anterior, la situación irregular de la empresa lleva a una situación económica incierta. Los trabajadores llevaban más de 3 meses sin cobrar y la empresa entro en concurso de acreedores. Desde los sindicatos se presionó a las administraciones para que no otorgasen contratos públicos a esta empresa dada su situación. Inspección de Trabajo sancionó a Sinergias de Vigilancia y Seguridad con 81.000 Euros por los retrasos en el abono de los salarios.

Esta situación, a priori, no se debería volver a producirse, puesto que con el Acuerdo de 2017 en el cual se pactaba que en los contratos públicos las condiciones económicas serán aquellas recogidas en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Seguridad privada. Esta unificación de condiciones en las remuneraciones laborales tiene como fin evitar que los damnificados por la reducción de costes sean los trabajadores.

V. Conclusiones:

PRIMERA: El sector de la Seguridad Privada es un sector con una importancia creciente en nuestro país, con e 89.125 trabajadores y que factura en torno a 3.800 millones de euros, las previsiones son de que en los próximos años continúe el crecimiento en el sector.

SEGUNDA: El Sector tiene una regulación de casi dos siglos pero hasta la Ley del año 1992 no dispuso de una ordenación exhaustiva.

TERCERA: Una vez observados los datos recogidos en este trabajo, se puede concluir de manera inequívoca, que los Convenios de Empresa, después de la Reforma del art 82 del LET2015, se han utilizado, por las empresas del Sector de Seguridad Privada, con el fin, de rebajar las condiciones laborales que se pactaron en el Convenio Colectivo Estatal.

La prioridad aplicativa, del convenio de empresa, ha provocado que un gran número de empresas hayan utilizado formas fraudulentas en la constitución de las mesas de negociación intentando que el convenio colectivo de centro de trabajo fuera de aplicación a toda la empresa. Un claro caso de esta

situación es la sentencia: AN, Sala de lo Social del 24 de abril de 2018, (55/2018) que declaro nulo el Convenio de Empresa de la empresa Ariete S.A.

Esta situación, también determinó que, en la contratación de servicios por las Administraciones Públicas, en la cual durante los últimos años las empresas han buscado la manera de disminuir el coste salarial, con el objetivo de rebajar el precio de su oferta y así obtener la licitación. Este tipo de adjudicaciones a la baja, ha favorecido a las empresas que más rebajas salariales han hecho, fomentando el uso de herramientas como el Convenio de Empresa, para efectuar los recortes en los gastos de la empresa.

CUARTA: A nivel legislativo, se ha mostrado una notoria voluntariedad de revertir esta situación, modificando la LCSP y por ello ahora es de aplicación el Convenio Colectivo sectorial a la contrata. De esta manera se busca que en materia salarial las empresas aspirantes se encuentren en una situación equiparable y por ello supone también una mejora para los trabajadores evitando el Dumping Social. Ello choca frontalmente con el art. 84.2 del LET2015 porque no permite aplicar el convenio de empresa a una empresa que gana el concurso ya que en los pliegos del concurso a la hora de calcular los costes nos encontramos con los límites del salario del convenio sectorial.

QUINTA: De manera similar al Convenio de Empresa, se ha utilizado la inaplicación de las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo, con el objetivo de utilizarlo como herramienta para disminuir las condiciones salariales de los trabajadores. Este hecho se puede observar en la STS, Sala de lo Social, de 16 de noviembre de 2015 (STS 5607/2015) de Seguridad Integral Canaria, la cual utilizo el descuelgue de manera fraudulenta para disminuir los costes salariales.

SEXTA: Las empresas piratas son aquellas que ofrecen un servicio a un precio muy bajo, inferior a lo que la normativa vigente indica, de esta manera obtienen una ventaja competitiva respecto a las demás empresas, permitiendo adquirir licitaciones de las administraciones a un precio mas bajo. Para ello, articulan las herramientas admitidas legalmente, como son el descuelgue salarial o el Convenio de Empresa, que permiten a la empresa pirata rebajar los salarios pactados en el Convenio Colectivo Sectorial.

Esta situación, tanto con la modificación de la LCSP como mediante las Sentencias de los tribunales de Justicia, se ha visto significativamente frenada y alguna de estas empresas piratas ha quebrado, como seria el caso de Seguridad Integral Canaria.

VI. Bibliografía

- Asociación profesional de compañías Privadas de Servicios de Seguridad. (2017). *El sector de la Seguridad Privada en España. Cifras y datos más relevantes...* Recuperado 15 agosto, 2019, de https://www.aproser.es/web/wp-content/uploads/2018/10/Seguridad-Privada-2017_Aproser_Baja-Res.pdf
- Comisiones Obreras, Euskal Sindikatua, Unión General de los Trabajadores, Colectivo Independiente de Seguridad Privada de Euskadi, Somos Sindicalistas, Sindicatos de Trabajadores de Seguridad y Servicios, Federación Empresarial Española de Seguridad, & Asociación profesional de compañías Privadas de Servicios de Seguridad. (2017, 18 julio). Acta de la Reunión para la constitución de la mesa negociadora del Convenio Colectivo de Seguridad Privada de Euskadi. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://alternativasindical.es/wp-content/uploads/convenio-seguridad-euskadi.pdf>
- Empresas de Seguridad descolgadas del Convenio. (2017, 3 febrero). Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://www.forodevigilantes.com/t10799-empresas-de-seguridad-descolgadas-del-convenio>
- Federación de Trabajadores de Seguridad Privada (FTSP-USO). (s.f.). Empresas Piratas Archive. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://www.ftspuso.es/category/empresas-piratas/>
- <https://servigilantedeseguridad.blogspot.com>. (2017, 25 agosto). EL SUPREMO DECLARA NULO EL DESCUELQUE DEL CONVENIO DE SEGURIDAD INTREGAL CANARIA ENTRE 2012 Y 2014. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://servigilantedeseguridad.blogspot.com/2017/08/el-supremo-declara-nulo-el-descuelgue.html>
- Metro123. (s.f.). Historia de la Seguridad Privada en España. Recuperado 15 agosto, 2019, de <http://jlgarcia.galeon.com/criminologia/historiavs.pdf>

VII. Fuentes legales

Legislación

- Cortes Generales. (1978, 29 diciembre). Constitución Española. Recuperado 15 agosto, 2019, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229
- LEY 23/1992 de 30 de julio de Seguridad Privada. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://www.boe.es/boe/dias/1992/08/04/pdfs/A27116-27122.pdf>
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-2076>

Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-3649-consolidado.pdf>.

Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-17887>.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-12902>.

ADICION AL REGLAMENTO PARA EL SERVICIO DE LA GUARDIA CIVIL CON OBJETO DE QUE ESTA FUERZA SE DEDIQUE AL DE GUARDERÍA RURAL. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1876/225/A00416-00416.pdf>

Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1882-6036>

Reglamento para el servicio de la Guardia Civil. Recuperado 15 agosto, 2019, de http://www.guardiacivil.es/documentos/ConoceGC/1844-10-09_RD_xRglto_Servicio_GCx-Gaceta.pdf

Decreto de 4 de mayo de 1946 por el que se establece un servicio de vigilancia en los establecimientos bancarios. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1946/130/A03986-03987.pdf>

Corrección de errores del Real Decreto 2113/1977, de 23 de julio, por el que se modifican las normas de seguridad en Bancos, Cajas de Ahorro, Entidades de crédito y Establecimientos industriales y de comercio. Recuperado 15 agosto, 2019, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1977-25934

Real Decreto 2727/1977, de 15 de octubre, por el que se regulan los Vigilantes nocturnos. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-26521>

Real Decreto 629/1978, de 10 de marzo, por el que se regula la función de los Vigilantes Jurados de Seguridad. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-8464>

Reglamento para los guardias municipales y particulares del campo de todos los pueblos del reino. (1849, 8 noviembre). Recuperado 15 agosto, 2019, de

http://www.memoriademadrid.es/doc_anexos/Workflow/2/142082/btm_634-23-19.pdf

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-346>

Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019. Recuperado 15 agosto, 2019, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-17773

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2017, 5 julio). Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Recuperado 15 agosto, 2019, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-7769

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2018, 23 marzo). Resolución de 13 de marzo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Alcor Seguridad, SL. Recuperado 15 agosto, 2019, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-4086.

Acuerdo del Grupo de Trabajo sobre Seguridad Privada en las infraestructuras estatales de competencia estatal. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://alternativasindical.es/wp-content/uploads/Acuerdo-Grupo-Trabajo-Ministerio-Fomento.pdf>

Dirección General de Trabajo. (1998, 11 junio). CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD 1997-2001. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://www.boe.es/boe/dias/1998/06/11/pdfs/A19402-19426.pdf>.

Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda. (2017, 12 junio). Dirección General de Trabajo. - Resolución de 26 de mayo de 2017, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Atlantissegur, S.L. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://www.ftspuso.es/download/Convenio-Atlantissegur.pdf>

Ministerio de empleo y de Seguridad Social. (2017, 24 noviembre). Resolución de 6 de noviembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ariete Seguridad, SA. Recuperado 15 agosto, 2019, de https://www.ftspuso.es/download/varios_pdf/convenios/Convenio-Ariete-2018-2021.pdf

Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. (2018, 1 febrero). Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-1400>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015b, 25 septiembre). Resolución de 14 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sinergias de Vigilancia y Seguridad, SA. Recuperado 15 agosto, 2019, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-10326

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015c, 10 marzo). Resolución de 2 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Marsegur Seguridad Privada, SA. Recuperado 15 agosto, 2019, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-2577

Ministerio de Trabajo. (1977, 7 mayo). Convenio Colectivo Interprovincial de empresas de Seguridad. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://boe.es/boe/dias/1977/05/07/pdfs/A09995-10007.pdf>

Jurisprudencia

Audiencia Nacional. (2014, 3 julio). Sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en los autos 225/14. Recuperado 15 agosto, 2019, de http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/Sentencias/Inaplicacion/SAN_ALERTA_Y_CONTROL_00202_2014.pdf

Audiencia nacional. Sala de lo Social. (2017, 7 abril). Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (51/17) de 07/04/2017. Recuperado 15 agosto, 2019, de www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/Sentencias/Inaplicacion/StAN_07042017_Inapl.Unipost_4_16.pdf

Audiencia Nacional. Sala de lo Social. (2018, 9 abril). SENTENCIA Nº 55/2018. Recuperado 15 agosto, 2019, de <https://alternativasindical.es/wp-content/uploads/SENTENCIA-FAVORABLE-QUE-ANULA-EL-CONVENIO-DE-EMPRESA.pdf>

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES. (2017, 20 enero). Resolución Nº 66/2017. Recuperado 15 agosto, 2019, de [http://www.hacienda.gob.es/TACRC/Resoluciones/A%C3%B1o%202017/Recurso%20181-2016%20\(Res%2066\)%2020-01-2017.pdf](http://www.hacienda.gob.es/TACRC/Resoluciones/A%C3%B1o%202017/Recurso%20181-2016%20(Res%2066)%2020-01-2017.pdf)

Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. (Oviedo). (2014, 21 noviembre). Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de fecha 21/11/2014 (STSJ Sala Social Oviedo 02473/2014; Rec.Supl.0001541/2014. Recuperado 15 agosto, 2019, de http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/Sentencias/Inaplicacion/Sentencia_TSJ_Asturias_Rec_Suplicacion_1541_2014_CCNCC_Moreda_Riviere_Trefilerias.pdf

- Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social (Madrid). (2015, 18 mayo). Sentencia 424 de la Sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 18/05/2015 (STSM 6684/2015; Rec. 9/2015). Recuperado 15 agosto, 2019, de http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/Sentencias/Inaplicacion/STSJ_Madrid_424.pdf
- Tribunal Supremo. Sala de lo Social (Madrid). (2015, 10 junio). STS 3046/2015. Recuperado 15 agosto, 2019, de [http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=7434618&links="178%2F2014"&optimize=20150715&publicinterface=true](http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=7434618&links=)
- Tribunal Supremo. Sala de lo Social (Madrid). (2018, 7 marzo). STS 1199/2018. Recuperado 15 agosto, 2019, de <http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/7aff80fd9e7fb045/20180413>
- Tribunal Supremo. Sala de lo Social. (2015, 7 julio). Sentencia de la sala de lo Social del TS de 07/07/2015 (Rec. 206/2014). Recuperado 15 agosto, 2019, de http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/Sentencias/Inaplicacion/STS_ARIETESEG_07_07_15_irretroactividad.pdf
- Tribunal Supremo. Sala de lo Social. (2016, 11 mayo). STS 2535/2016. Recuperado 15 agosto, 2019, de <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=7694803&links=&optimize=20160610&publicinterface=true>
- Tribunal Supremo. Sala de lo Social. (Madrid). (2015, 16 noviembre). STS 5607/2015. Recuperado 15 agosto, 2019, de <http://www.poderjudicial.es/search/openCDocument/e5e0cf323aea82eb50e5b43c6a9bdfc8c08515348fd1>
- Tribunal Supremo. Sala de lo Social. (Madrid). (2018, 16 enero). STS 368/2018. Recuperado 15 agosto, 2019, de <http://www.poderjudicial.es/search/openCDocument/e5e0cf323aea82eb599e4e9439214f919c6b2beb048f046e>
- Tribunal Supremo. Sala de lo Social... (2015a, 15 julio). Sentencia de la Sala de lo Social del TS de 15/07/2015 (Rec. 212/2013). Recuperado 15 agosto, 2019, de http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/Sentencias/Sentencia_TS_2015_07_15_rec_casa_212_2013.pdf
- Tribunal Supremo. Sala de lo Social. (2015b, 15 septiembre). Sentencia de la Sala de lo Social del TS de 15/09/2015 (Rec. 218/2014), Recuperado 15 agosto, 2019, de http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/Sentencias/Inaplicacion/STS_15_9_15_descuelgue__AIREUROPA.pdf